

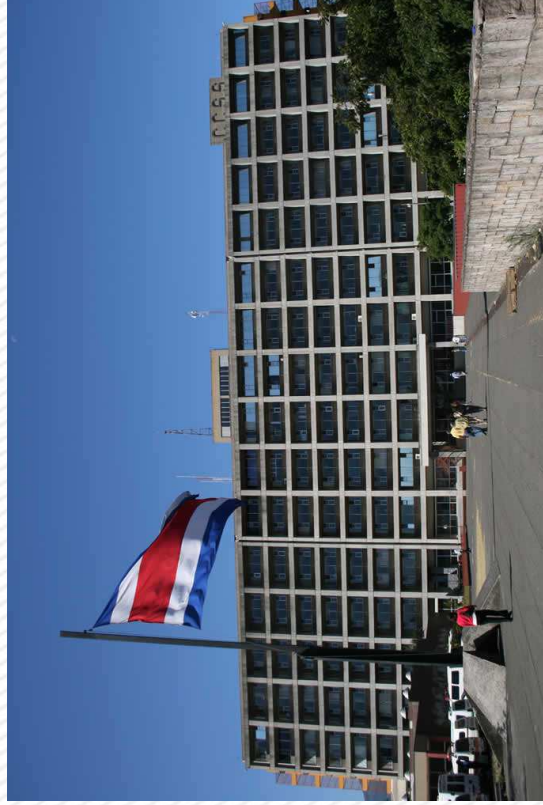


Caja Costarricense de Seguro Social

Equidad de Género en la CCSS

Melissa Bermúdez Otárola
Programa Institucional para la Equidad de Género





El Programa Institucional para la Equidad de Género (PIEG) de la CCSS

- Es el mecanismo institucional encargado de garantizar acciones en materia de igualdad y equidad de género. Es una instancia de la Gerencia Administrativa que asumió la rectoría en el tema de Igualdad y Equidad de Género en la CCSS en el 2009.
- Tiene como objetivo principal la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional.





Algunas funciones...

A) Procesos de capacitación:

1. Igualdad y equidad de género
2. Hostigamiento sexual y acoso laboral
3. Trata de personas

B) Asesoría a víctimas

C) Acompañamiento en la implementación de iniciativas

D) Criterios Técnicos

Principales logros



Elaboración y aprobación en el año 2010 de la Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género.

Dicha política tiene dos ámbitos de acción:

Interno: Recurso Humano

Externo: Servicios prestados



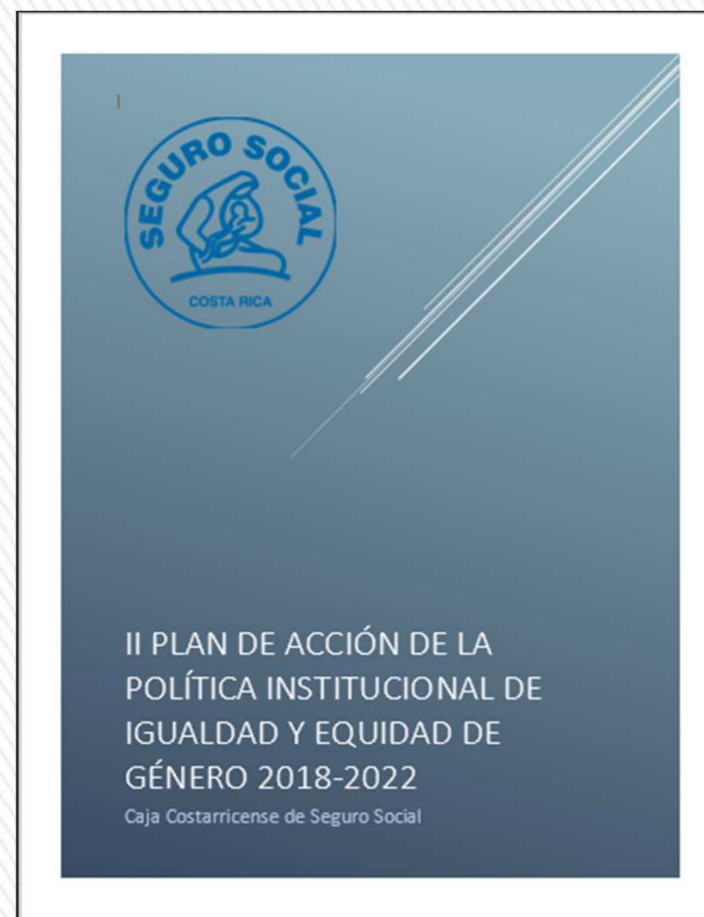
Principales logros

Elaboración en el año 2011 del I Plan de Acción de la Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género, siendo una acción de fundamental importancia que permite operacionalizar los objetivos propuestos en la Política.



Principales logros

Elaboración en el año 2018 del II Plan de Acción de la Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género, a partir de la Evaluación del primero.



Lineamientos del II Plan

1- Acceso a servicios institucionales en igualdad de condiciones



2- Servicios institucionales género sensitivos



3- Procesos estratégicos institucionales



4- Gestión del recurso humano



1. Acceso a servicios institucionales en igualdad de condiciones

Diseñar y fortalecer estrategias para la ampliación de cobertura que garanticen el aseguramiento, al seguro de salud y de invalidez, vejez y muerte (IVM) a aquellos grupos más vulnerabilizados por su condición y su posición de género.





Nueva modalidad de Aseguramiento Contributivo de las Trabajadoras Domésticas

Total de nuevos
aseguramientos: 4900



» **Trabajo doméstico:** Limpieza, cocina, lavado, aplanchado, cuidado no calificado de personas

Demografía:

98% son Mujeres

70 % trabajan por jornadas parciales

70% no disponen de garantías sociales

57% son nacionales y 43% extranjeras

Actualmente:

» Replanteamiento de campaña (foto)

» Alianzas Público Privadas



Programa para la Equidad de Género Caja Costarricense de Seguro Social



#ATENCIÓN ¿Su trabajadora doméstica es extranjera? Entonces ¡preste mucha atención a la hora de asegurarla ya que el hacerlo le brindará beneficios a usted y a su trabajadora!

Encuentre más información sobre... [Ver más](#)



Caja Costarricense de Seguro Social

Publicidad · 🌐

#ATENCIÓN ¿Y usted ya aseguró a su servidora doméstica? Asegurándola le estará garantizando:

- *La cobertura del seguro de salud.
- *Prestaciones económicas.
- *El aporte a la pensión complement... [Ver más](#)



#YoEstoySeguroCR

#CCSSdeCostaRica



» Otras iniciativas en proceso: Personas Microempresarias y recolectoras de café.



Impacto

Ruptura con la informalidad

Acceso a:

- » Seguro social propio
- » Atención integral en salud
- » Prestaciones sociales (licencias, incapacidades)
- » Pensiones



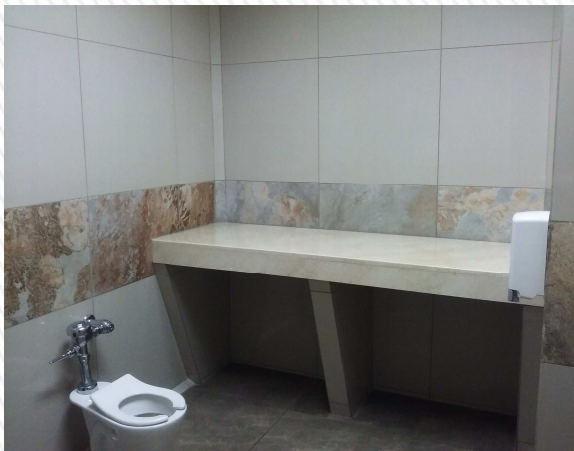


2. Servicios institucionales género sensitivos

- Elaborar el Manual y capacitar al personal a partir del **modelo** Atención Prenatal, Parto y Post Parto Humanizado.



Implementar servicios sanitarios familiares y salas de lactancia en los establecimientos Institucionales



Desarrollar una estrategia para la incorporación de **ropa hospitalaria** funcional, accesible e inclusiva en los servicios de salud



3. Procesos estratégicos institucionales

- Incorporación en sistemas de información la variable sexo, e indicadores para identificar las brechas de género.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de planificación institucionales y presupuesto.



4. Gestión de Recurso Humano

- Lograr la Igualdad y Equidad de Género en los procesos de selección y contratación
- Promover la igualdad de oportunidades en la formación, ascenso laboral y elección en puestos de jefatura para hombres y mujeres.
- Desarrollar procesos permanentes de capacitación y sensibilización.



4. Gestión de Recurso Humano

- Diseñar estrategias que permitan la conciliación vida laboral- vida familiar.
- Fortalecer mecanismos para la aplicación del Reglamento de hostigamiento sexual.
- Facilitar la prevención, detección y sanción de prácticas de acoso laboral basadas en género.
- Fomentar el desarrollo de actividad física entre las trabajadoras institucionales



Desafíos

Integrar la perspectiva de género en nuevas modalidades de aseguramiento inclusivas y que correspondan con necesidades coyunturales: personas migrantes.

Estancamiento en materia de conciliación de vida laboral-familiar. Aprobación Convenio 156 OIT.

Continuar apuntando al cambio cultural como vía de incidencia- cultura organizacional.

Género como determinante social de la salud.





MUCHAS GRACIAS

